

Unternehmerbrief 1/2026

Lohn-Steuerliche Aspekte bei der Überlassung von Gutscheinen

Wir möchten Sie darüber informieren, welche Gutscheine (bzw. Geldkarten) Sie lohnsteuerfrei an Ihre Mitarbeiter überlassen können.

Besonders durch die Reform des Sachbezugsrechts zum 01.01.2020 mit dem JStG 2019 sowie durch das BMF-Schreiben vom 15.03.2022 wurde konkretisiert, welche Gutscheine lohnsteuerfrei an Mitarbeiter überlassen werden können.

1. Grundlagen

Grundsätzlich müssen Gutscheine vier Voraussetzungen erfüllen, damit Sie diese lohnsteuerfrei an Ihre Mitarbeiter überlassen können:

1. Zunächst muss der Gutschein **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** gewährt werden (keine Gehaltsumwandlung);
2. Bei dem Gutschein darf es sich **nicht um eine zweckgebundene Geldleistung, eine nachträgliche Kostenerstattung oder ein Geldsurrogat bzw. ein anderer, auf einen Geldbetrag lautenden, Vorteil** handeln;
3. Der Gutschein **darf nicht mehr als 50 € pro Monat pro Mitarbeiter** betragen; und
4. Der Gutschein muss den Voraussetzungen des § 8 Abs. 1 S. 3 EStG entsprechend.

Dem § 8 Abs. 1 S. 2, S. 3 EStG ist zu entnehmen, dass zu den Einnahmen in Geld auch zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten gehören. Weiter wird klargestellt, dass **dies nicht für Gutscheine gilt**, die **ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen** und **die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 des Zahlungsdienstleistungsgesetzes (ZAG) erfüllen**.

Jener § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG regelt, dass Dienste, die auf Zahlungsinstrumenten beruhen, die

- **für den Erwerb von Waren oder Dienstleistungen in den Geschäftsräumen des Emittenten oder innerhalb eines begrenzten Netzes von Dienstleistern** im Rahmen einer Geschäftsvereinbarung mit einem professionellen Emittenten **eingesetzt werden können**,
- für den Erwerb eines **sehr begrenzten Waren- oder Dienstleistungsspektrums eingesetzt werden können** oder
- **beschränkt sind auf den Einsatz im Inland und auf Ersuchen eines Unternehmens oder einer öffentlichen Stelle für bestimmte soziale oder steuerliche Zwecke nach Maßgabe öffentlich-rechtlicher Bestimmungen** für den Erwerb der darin bestimmten Waren oder Dienstleistungen von Anbietern, die eine gewerbliche Vereinbarung mit dem Emittenten geschlossen haben, bereitgestellt werden,

nicht als Zahlungsdienst gelte.

Konkret lässt sich die 4. Voraussetzung damit wie folgt zusammenfassen:

- Der Gutschein berechtigt **ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen und**
 - kann nur bei einem einzigen Emittenten oder einem begrenzten inländischen Netz eingelöst werden (**limitiertes Netz**),

- kann nur für eine **limitierte Produktpalette** eingesetzt werden oder
- ist Instrument **inländischer steuerlicher oder sozialer Zwecke**.

2. Nähere Betrachtung ausgewählter Voraussetzungen

Neben den weitestgehend selbsterklärenden Voraussetzungen ist besonders das **limitierte Netz** (§ 8 Abs. 1 S. 2, S. 3 EStG i.V.m. § 2 Abs. 1 Nr. 10 lit. a ZAG) sowie die **limitierte Produktpalette** (§ 8 Abs. 1 S. 2, S. 3 EStG i.V.m. § 2 Abs. 1 Nr. 10 lit. b ZAG) schwer greifbar. Auf diese beiden Punkte wird nachfolgend näher eingegangen.

a. Limitierte Netze

Unproblematisch ist es, wenn Sie Ihren Mitarbeitern Gutscheine überlassen, die **ausschließlich bei einem Emittenten eingelöst werden können**

Das BMF-Schreiben führt hierzu folgenden Beispiele an:

- **Wiederaufladbare Gutscheinkarten für den Einzelhandel;**
- **Shop-in-Shop-Lösungen mit Hauskarten;**
- **Tankgutscheine oder -karten eines einzelnen Tankstellenbetreibers** zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen in seiner Tankstelle;
- von einer **bestimmten Tankstellenkette** (einem bestimmten Aussteller) ausgegebene **Tankgutscheine oder -karten zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen in den einzelnen Tankstellen** mit einheitlichem Marktauftritt;
- ein vom **Arbeitgeber selbst ausgestellter Gutschein**, wenn die Akzeptanzstellen aufgrund des Akzeptanzvertrags unmittelbar mit dem Arbeitgeber abrechnen;
- **Karten eines Online-Händlers, die nur zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen aus seiner eigenen Produktpalette** berechtigen, nicht jedoch, wenn sie auch für Produkte von Fremdanbietern einlösbar sind,
- **Centergutscheine oder Kundenkarten** von Shopping-Centern, Malls und Outlet-Villages;
- **„City-Cards“, Stadtgutscheine.**

Daneben sind Gutscheine umfasst, die **nur innerhalb eines begrenzten Netztes von Dienstleistern eingelöst werden können**. Erforderlich ist demnach eine regionale Eingrenzung. Ausreichend ist, wenn das Waren- und Dienstleistungsangebot auf einen zweistelligen PLZ Bezirk, welcher vom Mitarbeiter bestimmt werden kann, begrenzt ist.

b. Limitierte Produktpalette

Neben einer regionalen Eingrenzung ist auch eine Begrenzung des Ware bzw. Dienstleistungs-sortiment denkbar.

Hierzu führt das BMF-Schreiben folgende beispielhafte Begrenzungen an:

- **Personennah- und Fernverkehr** einschließlich **bestimmter Mobilitätsdienstleistungen**;
- **Kraftstoff, Ladestrom, etc;**
- **Fitnessleistungen**;
- **Streamingdienste** für Film und Musik;
- **Zeitungen und Zeitschriften**, einschließlich Downloads;

- **Bücher**, auch als **Hörbücher** oder **Dateien**, einschließlich Downloads;
- Behandlung der Person in Form von **Hautpflege, Make-up, Frisur und dergleichen**;
- Bekleidung inkl. **Schuhe nebst Accessoires wie zB Taschen, Schmuck, Kosmetika, Düfte**.

Ebenfalls sind sog. **Multigutscheine** erfasst, d.h. Gutscheine, die im Shop gegen Gutscheine anderer Anbieter eingelöst werden können, soweit diese Gutscheine selbst die o.g. Voraussetzungen erfüllen (beachten Sie hierzu Ziff. 3 lit. b).

3. Problemfelder

Besonders hinsichtlich **Gutscheine mit Barauszahlungsfunktion** und **Multigutscheinen** bestehen Unsicherheiten, sodass diese Themenfelder nachfolgenden beleuchtet werden.

a. Gutscheine mit Barauszahlungsfunktion

Das BMF-Schreiben stellt klar, dass Gutscheine, welche über eine Barauszahlungsfunktion verfügen, als Barlohn zu behandeln.

Dies betrifft besonders Gutscheine von **Edeka** (jedenfalls außerhalb des B2B Bereichs) sowie von **Aldi Süd**. Deren Gutscheine werden durch einen Fremdanbieter abgewickelt, sodass diese nicht von Edeka bzw. Aldi Süd ausgegeben, verwaltet oder angerechnet werden. In den AGB der o.g. Unternehmen befindet sich ein Recht auf Rücktausch beim Zahlungsdienstleister, sodass über diesen Weg die Gutscheine in voller Höhe auszahlbar sind. Diese Möglichkeit lässt die Finanzverwaltung aktuell aus Barauszahlungsfunktion ausreichen.

Hingegen ist es unproblematisch, wenn verbleibendes Restguthaben bis zu einem Euro ausgezahlt oder auf einen anderen Gutschein übertragen wird.

b. Multigutscheine

Wie bereits aufgeführt, können grundsätzlich auch Multigutscheine lohnsteuerfrei überlassen werden, soweit die die zu erwerbende Gutscheine selbst die Voraussetzungen erfüllen.

Hier ist einschränkend zu berücksichtigen, dass Gutscheine von Anbietern, die über einen Marketplace (dh. Amazon, Ebay, Zalando, etc.) verfügen, nicht die o.g. genannten ZAG-Voraussetzungen erfüllen.

Das führt zu einem Problem, da bei nahezu allen Einzelhändlern und Tankstellen Gutscheine von Drittanbietern erhältlich sind. Sollte unter den Drittanbieter ein Anbieter mit Marketplace sein, führt dies dazu, dass auch der ursprüngliche Gutschein (wegen der Erwerbsmöglichkeit eines schädlichen Drittanbieter-Gutscheins) nicht mehr lohnsteuerfrei gewährt werden darf.

Dieses Problem betrifft auch auf die „vermeintlich sicheren“ großen Portalanbieter (z.B. Pluxee, Sodexo, Edenred), die Gutscheine anbieten, wo wiederum schädliche Drittanbieter-Gutscheine erworben werden können (z.B. von Rewe, Obi, Aral, etc.).

Zur Vollständigkeit wird angeführt, dass manche Anbieter (z.B. Edenred) die Akzeptanzpartner vertraglich verpflichtet hat, weder den Erwerb eines Drittanbieter-Gutscheins noch eine Rücktauschmöglichkeit zuzulassen (vgl. *Böttcher* in Graf Steuerseminare, III/2025, 1 (28)).

4. Einschätzung und Handlungsempfehlungen

Nach alledem sollten Sie keine Gutscheine an Ihre Mitarbeiter überlassen, soweit die Gefahr besteht, dass die Gutscheine eine Bargeldauszahlungsfunktion innehaben oder dass damit andere (möglicherweise schädliche) Drittanbieter-Gutscheine erworben werden können.

Ob hierzu ein neues, weiter konkretisierendes, BMF-Schreiben erfolgen wird, bleibt abzuwarten.

Bis dahin sollte Sie Folgendermaßen vorgegangen:

- Sie sollten ausschließlich Gutscheine für Ihre Mitarbeiter erwerben, die die o.g. Voraussetzungen erfüllen, insbesondere sollte drauf geachtet werden, dass diese nicht zum Kauf von (schädlichen) Drittanbieter-Gutscheinen genutzt werden können und dass diese eine Rücktauschmöglichkeit haben;
- Bei Unklarheiten über die steuerliche Handhabung von Gutscheinen, sollten Sie eine kostenlose Lohnsteueranrufungsauskunft beim Finanzamt einholen.

5. Abschließendes

Bitte beachten Sie, dass Sie als Arbeitgeber die Beweislast tragen, dass die Gutscheine, die Sie Ihren Mitarbeitern überlassen, die o.g. Voraussetzungen erfüllen. Dementsprechend ist es wichtig, dass Sie möglichst genau dokumentieren, wann Sie Ihren Mitarbeitern welche Gutscheine überlassen haben.

Auch liegt es in Ihrer Verantwortung, regelmäßig zu prüfen, ob die Gutscheine, die Sie Ihren Mitarbeitern überlassen, die o.g. Voraussetzungen noch erfüllen.

Bei Fragen oder Unstimmigkeiten, können Sie sich jederzeit bei uns melden. Wir beraten Sie gerne.